

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA DALAM TINJAUAN EKONOMI
ISLAM**

(Studi Pada Karyawan Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda)



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi Syarat – syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

Ayu Soviana
NPM : 1451010022

Program Studi : Ekonomi Syariah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H/ 2018 M

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA DALAM TINJAUAN EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Karyawan Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda)**

**Skripsi
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**



**FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Industri Kecil Menengah yang berada di Kecamatan Kalianda. Penelitian ini berlangsung dari bulan April 2018 hingga selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Tenaga Kerja Karyawan pada Industri di Kecamatan Kalianda.

Produktifitas adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan menggunakan sarana dan prasarana serta potensi yang ada pada dirinya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Dengan adanya produktifitas yang maksimal sehingga dapat memajukan usaha yang sedang dijalankan.

Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 88 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan : $Y = 7.967 - 0.814X_1 + 1.171X_2 - 1.487X_3 + 0.415X_4 + 1.030X_5$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kepemimpinan, insentif, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Menengah Di Kecamatan Kalianda, Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kepemimpinan, insentif, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Menengah Di Kecamatan Kalianda. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, insentif, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 49,7% terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Menengah Di Kecamatan Kalianda. Sedangkan sisanya sebesar 50,3% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Produktivitas, Kepemimpinan, insentif, Pelatihan dan Pendidikan, Lingkungan Kerja dan pengawasan kerja.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA DALAM TINJAUAN EKONOMI ISLAM**

Nama Mahasiswa

: AYU SOVIANA

NPM

: 1451010022

Jurusan

: Ekonomi Syariah

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk di munaqasyahkan dan di pertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Evi Ekawati, SE., M.Si

NIP. 197602022009122001


Fatih Fuadi S.E.I., M.Si

NIP. 198512192015031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Madnasir, SE., M.Si

NIP. 197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DALAM
TINJAUAN EKONOMI ISLAM”**. Disusun oleh Nama : **AYU SOVIANA. Npm.**

1451010022, Jurusan : **Ekonomi Syariah**. Telah di ujikan dalam siding munaqasyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Pada hari/tanggal : **Jumat 21 Desember 2018,**

Pukul : **10.00-12.00 WIB.**

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang : **Budimansyah, M. Kom. I**

Sekretaris : **Yetri Martika Sari, M. Acc, Ak**

Penguji I : **Fatih Fuadi, S.E.I., M.Si**

Penguji II : **Suhendar, SE., M. S. Ak**

Megetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Moh. Bahrudin, M.A

Nip. 19580824 198903 1 003

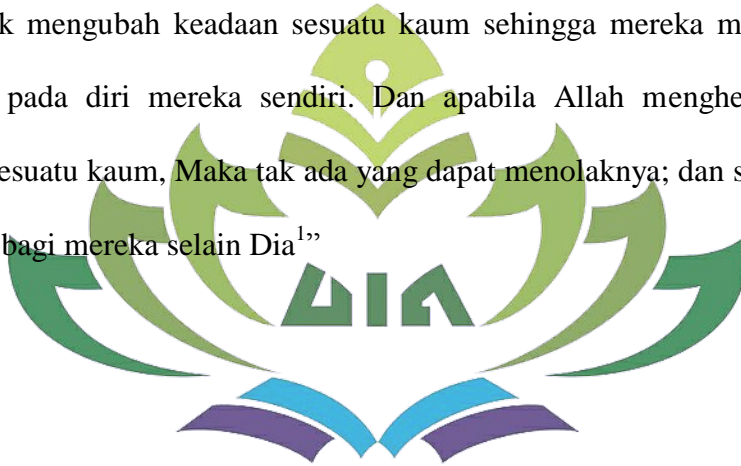


MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا

مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ ﴿٧٧﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia¹”



¹ Al-‘Aliyy, Al-Quran dan Terjemahan, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro 2004). Qs. Ar-Ra’d Ayat 77, h. 199

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untuk saya dalam menyusun skripsi ini. Kemudian skripsi ini saya persembahkan kepada :

- 1) Kedua orang tuaku, Ayahanda Sofyan Hadi dan Ibunda tercinta Nazipah, Adikku M.Fahmi Syarif yang senantiasa selalu memberikan kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi, serta do'a yang tiada henti agar dapat mencapai kesuksesan.
- 2) Seluruh keluarga besar yang selalu memberi semangat selama ini untuk saya
- 3) Almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu kebanggaan yang menjadi tempat menimba ilmu pengetahuan dan memperbanyak teman untuk menjalin silaturahmi
- 4) Sahabatku Irsyad Ahmad, Agung Biantoro, Kamila Sari, Desi Setiawati, Anggun Anggraini, Indah Apriliani yang saling mengingatkan atas segala aktifitas selama menempuh pendidikan.
- 5) Teman-teman kosan Lira, Asri, Alya, Ardan, sintia yang selalu menyemangati saya ucapkan terimakasih atas segala kebersamaan dan cepat menyusul ya
- 6) Semua pihak yang tidak bisa sebut satu persatu

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Ayu Soviana. Di lahirkan pada tanggal 23 Januari 1996 di Kalianda. Putri pertama dari dua bersaudara, buah perkawinan pasangan Bapak Sofyan Hadi dan Ibu Nazipah.

Pendidikan dimulai dari sekolah :

1. Pendidikan dimulai dari Taman Kanak-kanak (TK) Masjid Agung Kalianda dan selesai pada tahun 2002.
2. Melanjutkan pendidikan pada SDN 3 Way Urang dan selesai pada tahun 2008.
3. Melanjutkan pendidikan menengah pertama pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kalianda selesai pada tahun 2011.
4. Melanjutkan pendidikan menengah atas pada SMAN 1 Kalianda dan selesai pada tahun 2014.
5. Pada tahun 2014 melanjutkan dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi , pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dengan mengambil Program Study Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selama menjadi siswa dan mahasiswa dalam kegiatan intra maupun ekstra. Pernah mengikuti organisasi Kopma di UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk dan kesehatan sehingga penyusun skripsi dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas Tenaga Kerja Dalam Tinjauan Ekonomi Islam”** ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut beliau.

Skripsi ini ditulis yang merupakan dari bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan strata satu (SI) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E). Atas terselesaikannya skripsi ini tak lupa saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moh Bahrudin, M. A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan izin penelitian kepada saya.
2. Madnasir, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam, Evi Ekawati, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Fatih Fuadi, SEI., M.Si selaku

pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada saya selama menuntut ilmu di Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Terima kasih yang tidak terhingga penulis sampaikan kepada pihak perpustakaan UIN dan perpustakaan daerah yang telah membantu dan memberikan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih yang tidak terhingga juga penulis sampaikan kepada Pimpinan Usaha Kecil Menengah yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian dan beserta para staf dan karyawan/i yang telah membantu dan memberikan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Islam angkatan 2014 khususnya kelas D dan teman-teman KKN (Kuliah Kerja Nyata) Desa Banyumas Candipuro, terimakasih atas kebersamaan dan persahabatan yang telah terbangun selama ini.
7. Sahabat-sahabat tersayang Desi Setiawati, Anggun Anggraini, Indah Apriliani, Kamila Sari dan Aprilia Sarawati terima kasih atas bantuan dan

motivasi selama ini. Dan terima kasih kepada Adik-adik kosan Buluh perindu Lira Utari, Alya Faiza Rahma, Sintia, Ardan dan Asriani Sepdi yang selalu saling menyemangati untuk menyelesaikan skripsi.

8. Kepada seluruh rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu . terima kasih atas segala dukungan dan bantuan kalian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal itu tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi tulisan ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapapun yang membacanya dan dapat memberikan sumbang yang cukup bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu keislaman.

Bandar Lampung, Januari 2018

Penulis

Ayu Soviana
Npm. 1451010022

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Batasan Masalah.....	10
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
 BAB II : LANDASAN TEORI	
1. Teori Produktifitas Kerja.....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....	14
3. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas	34
4. Penelitian terdahulu.....	41

5. Model Kerangka Berpikir	45
----------------------------------	----

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian.....	48
B. Sumber Data.....	49
C. Metode Pengumpulan Data.....	49
D. Populasi Dan Sampel	51
E. Variabel Penelitian	53
F. Definisi dan Operasional Variabel	54
G. Uji Kualitas Data.....	55
a. Uji Validitas	56
b. Uji Reabilitas.....	56
c. Uji Normalitas.....	57
H. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Multikolonieritas.....	58
b. Uji Autokorelasi	59
I. Teknik Analisis Data.....	60
J. Uji Hipotesis.....	61
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	62
b. Uji Secara Parsial (Uji T).....	63
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	64

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	66
B. Struktur Umum Organisasi Penelitan	67
C. Identitas Responden Penelitian	69
1. Responden Menurut Tingkat Usia	69
2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71

D. Deskripsi Variabel.....	72
1. Variabel Kepemimpinan (X_1)	72
2. Variabel Kompensasi (X_2).....	74
3. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3).....	76
4. Variabel Lingkungan Kerja (X_4)	79
5. Variabel Pengawasan Kerja(X_5)	81
6. Varibel produktivitas (Y)	83
E. Uji Kualitas Data	85
1. Uji Validitas	85
2. Uji Reabilitas	87
3. Uji Normalitas	88
F. Uji Asumsi Klasik.....	89
G. Model Regresi Linear Berganda	90
H. Uji Hipotesis	91
1. Uji Statistik F	92
2. Uji Statistik T	92
3. Koefisien Determinasi	95

Bab V : Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Industri Kecil Menengah Kecamatan Kalianda	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Definisi dan Operasional Variabel	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat usia	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan	73
Tabel 4.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi	75
Tabel 4.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan dan Pendidikan	78
Tabel 4.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja..	80
Tabel 4.8 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengawasan Kerja..	82
Tabel 4.9 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas	84
Tabel 4.10 Uji Validitas	86
Tabel 4.11 Uji Reliability	87
Tabel 4.12 Uji Normalitas Data	88

Tabel 4.13 Uji Multikolinelitas 89

Tabel 4.14 Uji Regresi Berganda Dan Persamaan Regresi 90



DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Keranga Pikir	46
4.1 Gambar Struktur Organisasi Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal untuk memudahkan dan menghindari kesalahan pemahaman dalam memahami pengertian atau maksud dari Skripsi ini. Maka kiranya perlu di jelaskan terlebih dahulu beberapa istilah yang terkait dengan judul tersebut. Adapun judul ini adalah **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda)”**

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya¹.

2. Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan Jasa) dan masukan yang sebenarnya².

¹ M. Nafarin, Penggaran perusahaan, Edisi Revisi, Salemba Empat, Jakarta, 2004, h.129

² Saedarmayanti, *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2017, h. 341

3. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat³. Adapun pengertian tenaga kerja ialah setiap orang yang berada dalam usia kerja. Usia kerja adalah kalau dia telah mencapai umur 10 tahun keatas. Tidak peduli apakah ia seorang yang telah bekerja atau seorang penganggur, sebagai buruh atau sebagai pengusaha, laki-laki maupun perempuan⁴.

4. Tinjauan

Tinjauan adalah pemeriksaan yang teliti, penyelidikan, kegiatan pengumpulan data, pengolahan, analisa dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan⁵.

5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah suatu ilmu yang multidimensi, komprehensif dan saling terintegasi, meliputi ilmu Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits, dan juga ilmu rasional (hasil pemikiran dan pengetahuan manusia), dengan ilmu ini manusia dapat mengatasi masalah-masalah keterbatasan sumber daya untuk

³ Wahyu Adji, buku ekonomi jilid 2 untuk sma/ma kelas XI, Erlangga, Jakarta, 2007. hlm.4

⁴ Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda "66", *HubunganIndustrial, Pancasila, dan Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*, Jakarta, 1997, h.1113

⁵Yusuf Qhardawi, *fikih zakat muassasat ar-risalah beirut libana*, Cet II 1408/1998 terjemahan Didin hafifudin, hlm.1

mencapai falah (kebahagiaan). Falah yang dimaksud adalah mencakup keseluruhan aspek spiritual, moralitas, ekonomi, sosial, budaya serta politik, baik yang dicapai dunia maupun akherat⁶.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diperjelas kembali bahwa yang dimaksud dalam pembahasan skripsi ini adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dalam tinjauan ekonomi.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih dan menetapkan judul diatas adalah sebagai berikut :

1. Secara Objektif

- a. Banyaknya tenaga kerja harusnya lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya mempunyai dampak positif pada pembangunan nasional.
- b. Kualitas dari tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan pelayanan perusahaan terhadap karyawan. Selain itu juga produktivitas tenaga kerja dapat mendapatkan hasil yang maksimal karena mempunyai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja khususnya

⁶Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tapi Solusi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm.91.

industri kecil di Kecamatan Kalianda. Sehingga butuh sebuah pengkajian terhadap permasalahan tersebut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada karyawan industri kecil menengah di Kecamatan Kalianda.

2. Secara Subjektif

- a. Kajian ini sesuai dengan disiplin ilmu penulis yaitu Ekonomi Islam serta didukung oleh data-data dan literatur yang dibutuhkan dalam skripsi ini.
- b. Lokasi penelitian yang terjangkau dari segi transportasi sehingga mudah dalam pengumpulan data.

C. Latar Belakang

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas suatu ukuran efisiensi dengan mana Modal, Energi, Teknologi, Manajemen dan Sumber daya manusia digunakan untuk tujuan meningkatkan kehidupan manusia.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat

menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Dalam produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor pelatihan dan pendidikan, faktor pengawasan kerja, faktor lingkungan kerja, faktor kompensasi. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memerhatikan ke lima faktor tersebut. Disuatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai dalam tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan

adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama⁷.

Faktor kepemimpinan karyawan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin perusahaan. Pelatihan dan pendidikan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya. faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal, faktor lingkungan agar para karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa diperhatikan dan dilindungi dan pengawasan kerja agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperlukan para pimpinan perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya hingga akhirnya mereka merasakan kepuasan batin.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga

⁷ Saedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung, PT. Refika Aditama, 2017), h. 363

terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

Dalam Permasalahan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang organisasi usaha apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun jasa. Dalam hal ini penulis akan meneliti karyawan Industri Kecil menengah yang ada di Kecamatan Kalianda. Adapun jumlah tenaga kerja yang ada di Kecamatan Kalianda dari 27 desa pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Industri Kecil Kecamatan Kalianda
Tahun 2017

No	Jenis Usaha	Jumlah Tenaga Kerja
1	kerajinan Kayu	202
2	Industri Olahan Logam dan Aluminium	96
3	kerajinan Anyaman dan Batu Bata	14
4	kerajinan Kain Tapis, Rajut dll	60
5	konveksi dan Bordir	155
6	Mesin dan Perlengkapan	21
7	Radio, Tv, dan Peralatan dan Perlengkapan	54
8	Industri Makanan dan Minuman	98
	JUMLAH	700

Sumber : Dinas Koperasi, Perindustrian dan UKM Kab. Lamsel

Berdasarkan data yang bersumber dari Dinas Koperasi, Perindustrian dan UKM Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2017, menunjukan bahwa jumlah unit seluruhnya sebanyak 8 jenis usaha. Tenaga kerja yang terbanyak terdapat pada usaha kerajinan Kayu sejumlah 202, Usaha Konveksi dan Bordir sejumlah 155, usaha makanan dan minuman sejumlah 98 dan usaha yang terendah di usaha kerajinan anyaman dan batu bata⁸.

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah tenaga kerja Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda yang jumlahnya banyak seharusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Apabila tersedianya tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai produktivitas, kualitas yang maksimal maka kebutuhan-kebutuhan akan tenaga yang profesional yang mampu ikut bekerja sama dalam memberikan pelayanan dan kelengkapan lainnya yang berhubungan dengan kemajuan dari bisnis atau usaha yang sedang dijalankan.

Di dalam pandangan Islam yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh Karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (kharriyah). Maka kita sebagai makhluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini,

⁸ Dinas Koperasi, Perindustrian dan UKM Kab. Lamsel

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Radu ayat 11 yang berbunyi :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَرْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, rukuklah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhan-mu, dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan⁹.

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحَفَّظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ ءَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia¹⁰.

Dari kedua ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah seperti ibadah, yaitu sholat, puasa, zikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

⁹ Al-‘Aliyy, Al-Quran dan Terjemahan, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro 2004). Qs. Al-Hajj Ayat 11, h. 272

¹⁰ Ibid. Qs. Ar-Ra’d Ayat 77, h. 199

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih focus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan ”Kepemimpinan, Insentif, Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Tenaga kerja pada Karyawan Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda”. Produktivitas tenaga kerja dipilih karena produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi industri.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut : “faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam tinjauan ekonomi islam pada karyawan industri kecil menengah di Kecamatan Kalianda ”.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam tinjauan ekonomi islam pada karyawan Industri kecil menengah di Kecamatan Kalianda.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Industri

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan strategi untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang di peroleh selama perkuliahan ini terutama yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

c. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini dijadikan sebagai sumbangan untuk pembaca dan pihak lain sebagai bahan informasi serta rujukan untuk penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Cobb-Douglas menyatakan bahwa dengan menunjukkan rasio *output* dan *input*. *Input* dapat mencakup biaya produksi dan peralatan. Sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share*, dan kerusakan. Pada hakekatnya produktivitas kerja akan banyak dipengaruhi oleh dua faktor sebagai berikut:

- a. Faktor teknis, berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metode kerja yang lebih efektif serta efisien dan penggunaan *input* yang lebih ekonomis.
- b. Faktor manusia, faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Di sini hal yang penentu adalah motivasi kerja yang memerlukan pendorong kearah kemajuan dan peningkatan prestasi kerja seseorang¹.

¹ Cobb-Dauglass, Alfi Prasetyo, *Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada Tenaga Kerja*, (Malang : Universitas Brawijaya), h. 5

Adapun rumus menghitung produktivitas sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output Yang Dihasilkan}}{\text{Input yang Digunakan}}$$

Input di dalam rumus di atas bukanlah berarti kuantitas bahan mentah yang diolah yang kemudian menjadi Output. Maksud dari input adalah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu Output. Misalnya sumber daya manusia (karyawan), waktu, perlengkapan, produksi, dan lain sebagainya.

Rumus untuk menghitung Rasio Produktivitas kerja dalam produksi adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = (\text{Output} \times \text{Standard Times}) / (\text{jumlah Tenaga Kerja} \times \text{Waktu Kerja}) \times 100$$

Satuan dalam rumus :

Produktivitas : satuannya adalah persentasi (%)

Output : satuannya adalah unit (pcs)

Standard Time : satuannya adalah

Jumlah Tenaga Kerja : satuannya adalah orang

Waktu Kerja : satuannya menit².

Allah SWT. Mendorong manusia untuk bekerja secara efisien dan produktif. Sementara kerja yang memberikan hasil yang lebih besar dinilai tinggi dalam hal shalat berjamaah, dapat dipandang sebagai petunjuk bahwa kerja yang

² Ibid, h.8

memberikan hasil lebih besar dinilai lebih tinggi dalam pandangan islam. Hal ini dapat dicatat disini bahwa sesuatu pekerjaan hendaknya dipercayakan kepada mereka yang memiliki kemampuan cukup.

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sebagai mendorong produktivitas Rasulullah SAW. Bersabda :

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)” (H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi)³.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Nitisemito, Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain:

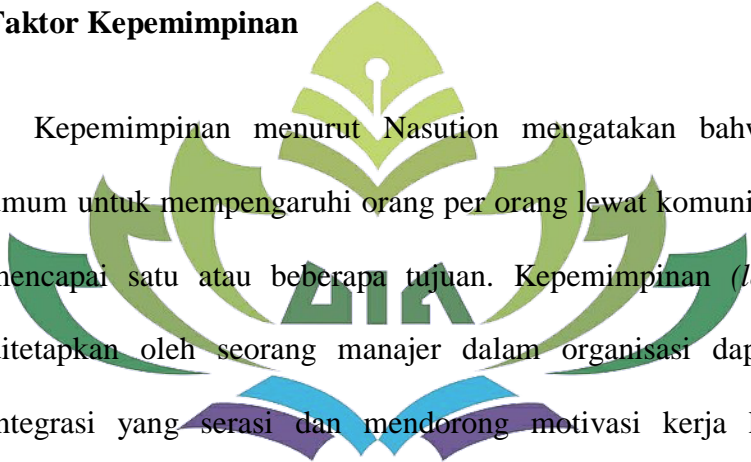
- a. Kepemimpinan
- b. Insentif
- c. Pendidikan dan pelatihan
- d. Lingkungan kerja
- e. Pengawasan kerja
- f. Disiplin kerja
- g. Fasilitas kerja
- h. Absensi kerja
- i. Beban kerja

³ Salim Segaf Al-Djufri, *Islamic Business Strategy For Enterprneurship* bagaimana diciptakan dan Membangun Usaha (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), h. 62-63

- j. Tingkat perputaran karyawan.
- k. Proses seleksi⁴.

Dari faktor-faktor diatas yang mempengaruhi produktivitas penulis mengambil sebagian yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan kerangka masalah yang sedang penulis teliti sesuai dengan kondisi dan situasi di perusahaan, yaitu :

a. Faktor Kepemimpinan



Kepemimpinan menurut Nasution mengatakan bahwa suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang per orang lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjapun baik.

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjapun baik.

⁴ Nitisemito, *Produktivitas apa dan bagaimana*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2002), h. 173

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjapun baik.

Berdasarkan defenisi yang di atas, maka jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan kepemimpinan yang efektif harus ditunjang dengan pimpinan yang baik dalam setiap keadaan/situasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Maksudnya, agar suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Menurut Ghiselli dan Brown mengemukakan bahwa fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah organisasi anggota kelompok⁵.

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry, dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian

⁵ Edy Sutrisno, Op Cit, h. 219

3. Penggerakan

4. Pengendalian⁶

Adapun tiga tugas utama pemimpinan menurut Gerungan yaitu :

1. Member struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok, Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok⁷.

b. Faktor Insentif

setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa yang ditentukan dan diketahui sebelumnya , sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau insentif yang akan diterimanya.

salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu merupakan hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan⁸.

⁶ Edy Sutrisno, Ibid, h. 219

⁷ Edy Sutrisno, Ibid, h 219

⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 259

Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan (permintaan), maka insentif lebih kecil, begitu sebaliknya, jika permintaan kerja lebih banyak dari penawaran kerja yang ada,. Maka insentif akan jadi lebih tinggi.

2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Jika kemampuan dan kesadaran perusahaan semakin baik, maka tingkat insentif semakin baik, begitu juga sebaliknya jika kemampuan dan kesadaran perusahaan semakin buruk, maka insentif yang diberikan juga akan rendah.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh, maka tingkat insentif yang diberikan juga semakin baik, namun jika serikat buruh yang ada tidak mempunyai pengaruh dan kekuatan maka insentif juga akan semakin buruk.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan maksimal, maka insentif yang diberikan juga akan semakin baik, namun jika produktivitas kerja karyawan tidak maksimal maka insentif yang diberikan juga akan semakin kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppresnya

Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Jika biaya hidup ditempat dimana karyawan bekerja tinggi, maka insentif yang diberikan juga harus tinggi.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Semakin tinggi jawabatan karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula insentif yang diberikan perusahaan kepadanya.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Semakin tinggi tingkat pendidikan serta lamanya pengalaman kerja, maka akan semakin besar insentif nya.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian Indonesia nasional sedang maju, maka tingkat upah akan semakin tinggi karena akan mendekati kondisi Full Employment sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

insentif merupakan komponen dari kompensasi dari keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja⁹.

Insentif juga terbagi menjadi dua kelompok yaitu insentif financial dan non financial sebagai berikut :

a. Insentif financial

1. Bonus

Uang di berikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada karyawan ynag berhak menerimanya. Bonus juga dapatkan di artikan sebagai kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

2. Bonus Retensi

Pembayaran insentif yang digunakan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Biasanya karyawan diminta menandatangani

⁹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2008), h.142

perjanjian yang menyatakan mereka akan tetap bekerja untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu tugas atau proyek tertentu agar memenuhi syarat untuk mendapatkan bonus.

3. Bonus Tahunan

Sebuah pembayaran insentif, biasanya dalam bentuk uang tunai, yang diberikan kepada karyawan jika kinerja tahunan perusahaan melebihi target keuangan dan non keuangan yang ditentukan. Ukuran bonus umumnya dinyatakan sebagai persentase dari gaji pokok dan mungkin memiliki minimum yang dijamin dan maksimum tertentu.

4. Bonus Akhir Tahun

Pembayaran yang terkadang diberikan kepada karyawan pada akhir tahun ketika karyawan atau perusahaan yang berkinerja sangat baik.

b. Insentif Nonfinancial

Insentif non financial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu:

1. Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis
2. Pemberian tanda jasa atau medali
3. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
4. Pemberian piagam penghargaan
5. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan

6. Ucapan terimakasih secara formal maupun tidak formal¹⁰

Menurut Sirait, Non Financial Insentif misalnya tersedia hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan¹¹.

Sedangkan untuk insentif non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Dalam Al Quran disebutkan bahwa :

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya : *Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan Sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim. (QS. Ali Imran : 57)*¹².

pemberian insentif bertujuan untuk menimbulkan semangat kerja bagi karyawannya sedangkan semangat kerja itu sendiri adalah suasana yang

¹⁰ Ike Kusdyah Rachmawati, Ibis 145

¹¹ Justine, T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengolahan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : Grasindo, 2006), h. 202

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bekasi : Citra Bagus Segara, 2014), h.

dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat di jadikan dalam golongan para karyawan yang sama-sama bekerja. Tujuan utama dari insentif ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu :

a. Bagi perusahaan

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan menurunnya tingkatnya perputaran tenaga kerja dan absensi.
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per saham waktu dan penjualan yang meningkat.

b. Bagi Karyawan

1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Mutiara S. Panggabean juga menambahkan bahwa tujuan pemberian insentif harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi
2. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat

3. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja
4. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan¹³.

c. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas.

proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi pengubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif disebut Pelatihan¹⁴.

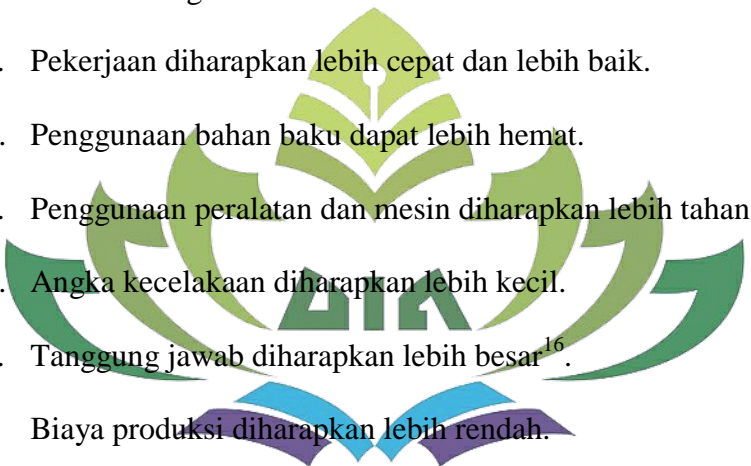
Pelatihan bisa dilangsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan.

¹³ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : Penerbit Nova, 2012), h. 66

¹⁴ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan*, (Bandung : PT Alfabeta, 2011), h. 4

Menurut instruksi presiden Nomor 15 tahun 1974, yang disebut latihan adalah: Bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan hal yang praktis yang menyangkut keterampilan kerja¹⁵.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan latihan antara lain adalah sebagai berikut :

- 
- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
 - b. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat.
 - c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
 - d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
 - e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar¹⁶.
 - f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
 - g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Adapun dalam melaksanakan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem latihan:

- a. Sistem magang

Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.

¹⁵ Ibid, h. 32

¹⁶ Nitisemito, Ibid, h. 189

b. Sistem ceramah

Dengan sistem ini seseorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan dengan sejumlah pengikut. Pada umumnya sistem ini adalah terutama untuk memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.

c. Sistem bimbingan

Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian mereka akan lebih cepat memahami tentang pelajaran yang diberikan¹⁷.

Menurut pasal 3 UU No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut¹⁸:

1. Jalur Pendidikan Sekolah (Formal)

pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi) sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang dilalui berdasarkan ketentuan pemerintah dan mempunyai keseragaman mengenai pada yang bersifat nasional.

¹⁷ Mangkunegara Prabu Anwar, *ibid*, h. 415

¹⁸ Umar Tirtarshardja, S. L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2005), h. 264

2. Jalur Pendidikan Luar Sekolah (Nonformal)

pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pada yang bersifat nasional.

3. Jalur Pendidikan Informal

melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama dan budaya serta keterampilan praktis¹⁹.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Kegiatan latihan tidak saja bermanfaat bagi karyawan baru, melainkan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas oleh

¹⁹ Umar Tirtarshardja, S. L. La Sulo, ibid, h. 264

adanya program ini paling terbukti pada pegawai baru yang belum sepenuhnya menyadari akan cara yang paling efektif dan efisien dari pelaksanaan kerjanya.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok²⁰.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas karena dengan yang sehat suatu pekerjaan akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan. Begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula.

Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini.

²⁰ Saedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Mandar Maju, (Bandung, 2001), h. 165

Berdasarkan definisi di atas maka beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain²¹:

1. Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

2. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gudang. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan – keluhan yang datang dari karyawan.

²¹ Irawan, Prasetya, *Logika dan Prosedur Penelitian*, PT STIA-LAN Press, Jakarta

3. Music

Music yang mengalun dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.

4. Bau

Bau merupakan factor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan mempengaruhi terhadap apa hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

5. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

6. Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya kendaraan pribadi dari karyawan, seperti sepeda

motor atau mobil. Penggunaan alat untuk keselamatan kerja merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibat keteledoran dalam bekerja.

7. Kebisingan

Siapapun juga tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.

8. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktivitas yang telah ditetapkan karyawan²².

Pelaksanaan aktivitas perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam

²² Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : PT.BPFE, 2000), h. 98

perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung²³.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan memberikan imbalan yang merangsang. Para karyawan akan menganggap bonus atau perangsang lainnya, apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki lingkungan kerja yang kurang baik. Apabila janji akan memperbaiki lingkungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap imbalan atau perangsang akan kehilangan daya efektifnya²⁴.

e. **Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja dilakukan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindarkan dari karyawan melalaikan tugas. Sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut George R. Terry mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi

²³ Martoyo Susilo, Ibid, h. 98

²⁴ Martoyo Susilo, Ibid, h. 99

prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan²⁵.

Dalam hal ini agar pengawasan tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka fungsi pengawasan tersebut mestilah berjalan sesuai dengan perannya masing-masing antara lain:

1. Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan tugas.
2. Mendidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
3. Mencegah terjadinya penyimpangan dan kelalaian agar tidak terjadi kerugian.
4. Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan²⁶.

Pengawas mempunyai peran penting dalam manajemen kepegawaian. Ia mempunyai hubungan dekat dengan pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar bergantung pada betapa efektifnya ia pandai bergaul. Karena itu, setiap pimpinan memiliki fungsi yang melekat didalam jabatannya untuk melaksanakan pengerjaan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pada personil yang melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokoknya masing-masing. Adapun

²⁵ George, Lena Farida dalam jurnal, *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*, (Vol 4 : Oktober 2017), h.5

²⁶ Ibid, 217

fungsi pengawasan yaitu menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan dapat ditemukan, tindakan kolektif dapat diambil sehingga organisasi kembali ke jalan yang sebenarnya. Sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata²⁷.

Tujuan pengawasan melekat (waskat) : “terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kebijakan, perencanaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui kegiatan nyata yang diupayakan oleh pimpinan²⁸”.

3. Produktivitas Dalam Islam

Agar dalam proses produksi mampu menghasilkan output yang bermutu tinggi, haruslah pelaku-pelaku pada lin produksi memahami tentang arti dan makna produksi secara umum maupun khusus. Secara umum produksi dapat diartikan sebagai kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan barang atau jasa. Proses menciptakan dan menambah kegunaan barang dan jasa dalam produksi tidak mungkin terwujud tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait dalam proses produksi suatu barang dan jasa tersebut.

²⁷ Saedarmayanti, Ibid, h. 198

²⁸ Saedarmayanti, Ibid, h. 198

Sumber daya manusia menurut Wahyuni menyatakan bahwa peranan Sumber daya manusia sebagai partner strategis perusahaan, artinya bahwa semua lini produksi tidak dapat berjalan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik ditinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas. Lini produksi bertanggung jawab untuk menentukan kualitas produksi untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Guna mendapatkan kualitas produksi yang demikian, diperlukan SDM yang memiliki produktivitas tinggi²⁹

menurut pakar Ekonomi Syariah, produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya fungsi produksi antara satu organisasi dengan yang lain begitu juga dengan perusahaan berbeda-beda, tergantung tujuan macam dan tujuan produksinya. Sedangkan macam dan tujuan produksi terikat dengan visi dan misi perusahaan/organisasi yang dibentuk, namun secara umum pada sistem ekonomi konvensional tujuan produksi adalah untuk mendapatkan keuntungan guna mempertahankan kehidupan perusahaan atau organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Amirullah bahwa tugas utama dari bagian produksi dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan secara umum adalah berusaha mencapai biaya produksi yang rendah, mutu produk yang tinggi, tanggapan

²⁹ Wahyuni, U.D. (2010). "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal pada Aspek Budaya dan Motivasi Sebagai Unsur dalam Hubungan Industrial". Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol 1. No 1. p: 11-26

yang cepat atas permintaan, dan fleksibilitas untuk membuat beragam barang yang sesuai dengan selera dan spesifikasi pelanggan.

Tujuan produksi secara spesifik dapat dirujuk kepada lima hal, sebagaimana dinyatakan oleh Griffin sebagai berikut :

1. Sumber daya fisik (physical resources)
2. Tenaga kerja
3. Modal (capital)
4. Kewirausahaan/keahlian (entrepreneurship)
5. Sumber daya informasi (information resources).

fungsi produksi dalam Islam secara umum adalah sama dengan ekonomi konvensional, yaitu menekankan hubungan fungsional atau sebab dan akibat antara input dan output, namun ada penekanan yang perlu diperhatikan. Penekanan tersebut terletak pada etika dan prinsip produksi yang mengarah kepada syariat Islam . Adapun etika merupakan suatu hal yang cukup penting pada bagian dari fungsi produksi dalam melakukan proses produksi. Etika dalam Islam mencakup hal yang luas dan beragam yang didasarkan pada nilai-nilai Al-Qur'an dan atas apa yang di contohkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam hadits serta dinamakan dengan akhlak.

Sedangkan prinsip produksi bila ditinjau dari sisi Syariat Islam tidak terlepas dari fungsi diterapkannya ekonomi syariah Islam secara umum, yaitu: Kesejahteraan Ekonomi dalam kerangka norma moral Islam, Membentuk masyarakat dengan tatanan sosial yang solid, berdasarkan keadilan dan

persaudaraan yang universal, Mencapai distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil dan merata dan Menciptakan kebebasan individu dalam konteks kesejahteraan sosial³⁰

Dalam pandangan Syariat Islam, produktivitas SDM tidak hanya dilihat dari kemampuan pegawai khususnya dalam hal skill sebagaimana dalam sudut pandang konvensional, namun lebih luas kemampuan pegawai di sini adalah pengetahuan mereka tentang Syariat Islam dan pengaplikasiannya. Semakin seorang pegawai mampu menerapkan syariat Islam dalam fungsi dan tujuan produksi maka dia semakin profesional dalam pekerjaannya dan produktivitasnya semakin tinggi. Dalam sisi syariat Islam, produktivitas sangat ditekankan dalam Al-Qur'an maupun hadits dan diaplikasikan oleh para sahabat dalam Atsar. Oleh sebab itu peranan SDM sangat penting untuk dijabarkan dan dipertegas dalam menjalankan fungsi dan tujuan produksi guna meraih produktivitas yang tinggi³¹.

Agama yang mengajarkan pada kebajikan, islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dari masyarakat. Oleh Karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (kharriyah). Maka kita sebagai makhluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini,

³⁰ Ibid, h.180

³¹ Metwally. 1995. Teori dan Model Ekonomi Islam. Jakarta: Bangkit Daya Insana. h.85

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra'du ayat 11 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَرْكَعُوْا وَاَسْجُدُوْا وَاَعْبُدُوْا رَبَّكُمْ وَاَفْعَلُوْا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُوْنَ ﴿٧٧﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan”*³².

لَهُۥ مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُوْنَهُۥ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوْا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِۦ مِن

وَالِ ۚ ﴿١١﴾

Artinya : *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*³³.

Dari kedua ayat diatas dapat di simpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah seperti ibadah, yaitu sholat, puasa, zikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

³² Al-‘Aliyy, Al-Quran dan Terjemahan, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro 2004). Qs. Al-Hajj Ayat 11, h. 272

³³ Ibid. Qs. Ar-Ra’d Ayat 77, h. 199

Adapun ciri – ciri khusus pada pribadi muslim yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengamalan khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja. Setiap pekerjaan mengharapkan adanya kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman pelakunya, sehingga tercapailah kelayakan produksi. Kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja berbeda - beda. Ciri - ciri khusus yang di miliknya pun berbeda - beda.
2. Banyaknya ragam kecenderungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu profesi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati. Ia bekerja penuh dengan motivasi, semangat dan kepuasan.
3. Tingginya kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental individu. Bila kesehatan mentalnya baik, maka ia akan bekerja dengan baik pula.

Dalam al-Qur'an maupun hadits telah banyak di utarakan tentang anjuran bekerja dan bagaimana bekerja yang baik. Bahkan Allah SWT telah dengan tegas memerintahkan manusia untuk mengembara dimuka bumi mencari karunianya dan menikmati hasil - hasil alam. mencari karunianya dan menikmati hasil-hasil alam.

Sebagai firmannya dalam surah Al - Jum'ah: 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan islam manusia harus selalu produktif. Akan tetapi, sebagai sebuah substansi, produktivitas bukanlah konsep baru, jauh hari islam telah mengenai konsep tersebut. Dalam surah Al-Muluk ayat 2 Allah telah berfirman:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٢﴾

Artinya : Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

Ayat ini menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa di antara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam kontek ekonomi yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu sangat penting sebagai pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Faktor Pendorong Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri, Perdagangan dan Jasa di Kalimantan Timur Siti Maria (2012)	Dependen: Produktifitas Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri,Perdagangan dan Jasa di Kalimantan Timur Independen : Pendidikan, Upah,Insensif, Jaminan sosia	Model Analisis Data yaitu Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier barganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (<i>Ordinary Least-Square</i>).	1) Dalam penelitian ini tenaga kerja wanita sektor industri perdagangan dan jasa di Kalimantan mengungkapkan bahwa upah dan insensif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas Timur 2) Pendidikan dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja wanita sektor industri perdagangan dan jasa di Kalimantan Timur
2	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik Kecamatan	Dependen; Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik Kecamatan	Model Analisis Data Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier	1) Bahwa variabel pendidikan bertanda negatif tetapi tidak signifikan yang berarti pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. 2). Variabel upah

	<p>Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati)</p> <p>Vellina Tambunan, Nonik Woyanti (2012)</p>	<p>.Gunung Pati)</p> <p>Independen : pendidikan, Upah, intensif, jaminan sosial,dan pengalaman kerja</p>	<p>barganda dengan metode kuadrat terkecil (<i>Ordinary Least-Square</i>).</p>	<p>merupakan variabel yang berpengaruh positif dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengannilai <i>standardized coefficients</i> sebesar 0,766 yang paling besar diantara variabel lainnya.</p>
3	<p>Analisis yang Berpengaruh Terhadap Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar</p> <p>Amron dan Imran Taufik (2009)</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outler Telekomunika si Seluler Kota Makasar</p> <p>Independen : Pendidikan, Pengalaman Kerja, Insentif, Ketrampilan dan Jenis Kelamin</p>	<p>Model Analisis Data Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (<i>Ordinary Least-Square</i>).</p>	<p>1) Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada outlet telekomunikasi seluler. 2) Tidak ada perbedaan produktivitas yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, ketrampilan dan jenis kelamin pada outlet telekomunikasi seluler.</p>
4	<p>Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Wanita dan Produktivitas Pada Pengolahan Pasca Panen Sektor Pertanian di Kabupaten Pinrang</p> <p>Haslindah (2010)</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga kerja Wanita Pada Pengolahan Pasca Panen Sektor Pertanian di Kab. Pinrang</p> <p>Independen : Umur, Pengalaman</p>	<p>Model Analisis Data Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi majemuk</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang dilakukan tingkat produktivitas tenaga kerja pasca panen sektor pertanian di Kecamatan Pinrang, masih rendah dimana dari keenam variabel hanya tiga variabel yang berhubungan dengan produktivitas yaitu upah, usia,</p>

		kerja, Upah, Jumlah Anggota Keluarga, Status Kerja, dan Status Perkawinan, Umur, Pengalaman kerja, Upah, Jumlah Anggota Keluarga, Status Kerja, dan Status Perkawinan		dan status perkawinan itupun nilai pergerakannya sangat kecil. Selebihnya ketiga variabel yang tidak mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja yaitu pengalaman kerja, jumlah anggota rumah tangga, dan status kerja.
5	<p>Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pada Pt. Danatrans Service Logistic Semarang</p> <p>Danang Agil Wicaksono</p>	<p>Dependen : Kerja karyawan pada Pt.. Danatrans Service Logistic Semarang</p> <p>Independen : Kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi.</p>	<p>Model Analisis Data : Analisis regresi linear berganda</p> $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$	<p>Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi sedangkan pada kompensasi terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang</p>
6	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi</p>	<p>Dependen : Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Motivasi</p> <p>Independen : Kinerja karyawan</p>	<p>Model Analisis Data : Analisis regresi berganda (multiple regression).</p>	<p>hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepemimpinan dan motivasi ternyata</p>

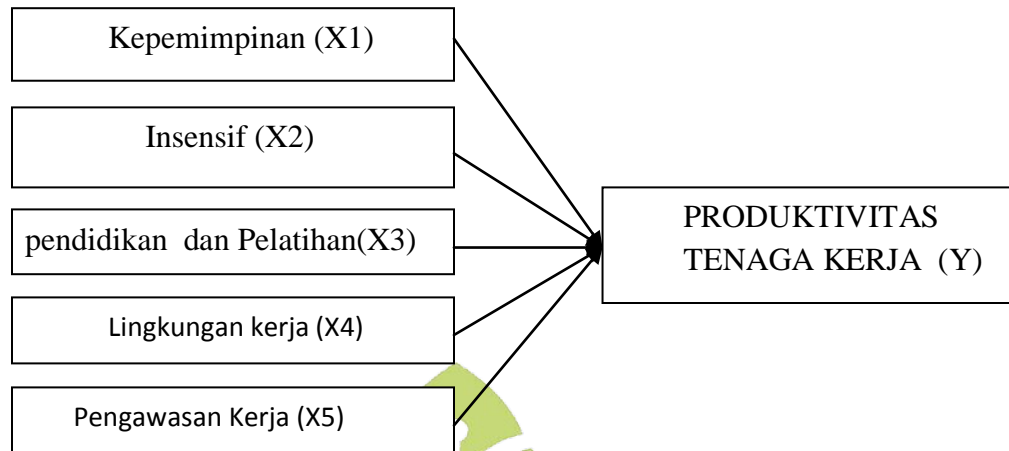
	Kota Palembang. Mulpriadi			tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang
7	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Aung Swadaya Kec.Indragiri Hulu) Rofli Sulistiyo Baktiyasa, 2017	Dependen : Pengawasan kerja dan Disiplin Independen : Produktivitas Karyawan	Metode Analisis Data : Analisis Regresi Berganda	Faktor pengawasan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Aung Swadaya Kec.Indragiri Hulu)
8	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Indusrti Kecil Menengah Di Kecamatan Kalianda) Ayu Soviana 2018	Dependen : kepemimpinan, insentif, pendidikan dan pelatihan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja. Independen : produktivitas tenaga kerja	Model Analisis Data Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (<i>Ordinary Least-Square</i>).	Bahwa variabel: kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan bertanda negatif tetapi tidak signifikan yang berarti pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. 2). Variabel insentif, pengawasan, kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan insentif merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang

				ditunjukkan dengan nilai <i>standardized coefficients</i> sebesar 0,497 yang paling besar diantara variabel lainnya.
--	--	--	--	--

5. Model Kerangka Pemikiran

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, insentif, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada

Gambar 2.1
Kerangka pikir



Kerangka berfikir penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, kerangka berfikir yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan (X1), Insentif (X2), Pendidikan (X3), Lingkungan Kerja (x4), Pengawasan Kerja (X5) terhadap Produktivitas tenaga kerja (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner.

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H2 : insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H3 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

- H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H5 : Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang secara detail yang merinci prosedur yang di perlukan untuk memperoleh informasi guna menjawab masalah riset dan menyajikan informasi untuk mengambil sebuah keputusan. Dalam desain penelitian dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu penelitian eksplorasi, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif¹.

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi².

Statistik deksriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Dengan kata statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala atau persoalan³

¹ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, h. 18

² Duwi Priyatno, *Pengolah dan Terpraktis Spss 22*, Andi, Yogyakarta, 2014, h. 31

³ Ibid, h. 32

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini juga dapat berupa jawaban kuisisioner penelitian yang diberikan kepada sampel pegawai industri kecil menengah di Kecamatan Kalianda.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh tidak secara langsung dari peneliti. Data sekunder ini dapat diperoleh dari beberapa referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan penelitian ini⁴.

C. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

⁴ Istijanto, Ibid, h. 27

a. Observasi

Observasi yaitu cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis⁵. Langsung diambil dari industri kecil menengah di Kecamatan Kalianda, yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai industri kecil menengah di Kecamatan Kalianda.

b. wawancara

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam angket, mengenai gambaran dalam bekerja, dan menggunakan pedoman sejumlah pertanyaan untuk memperoleh data yang menunjang penelitian tersebut⁶. Wawancara ini akan diajukan untuk Manajer Industri Kecil Menengah Kecamatan Kalianda.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal tertentu untuk dijawab secara tertulis. Daftar pertanyaan (kuesioner) merupakan alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset⁷.

⁵ Ibid, h. 145

⁶ Ibid, h. 137

⁷ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D, Cetakan ke-21, Alfabeta, Bandung, 2014, h. 142

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁸. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan industri kecil menengah Kecamatan Kalianda yang berjumlah 700 orang 2017⁹.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua data yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Penentuan sampel dalam penelitian salah satunya adalah 30 sampai 500¹⁰. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jumlah subjeknya besar, dapat diambil

⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung, 2009, h. 115

⁹ Dokumentasi, *Dinas Koperasi, Perindustrian dan UKM Kab. Lamsel*, 1 Februari 2018

¹⁰ Ibid, h.90

antara 10% - 15% atau lebih, tergantung kemampuan peneliti¹¹. Peneliti akan mengambil sebanyak 10% dari populasi yang ada, dengan menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e)^2}$$

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

E = presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan¹²

berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh besarnya sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{700}{1 + (700 \times 0,1)^2} \\ &= 88 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus diatas didapat jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 88 orang.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hlm. 134

¹² Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015, h. 85

Jadi sampel dari penelitian ini sebanyak 88 orang karyawan industri kecil menengah di Kecamatan Kalianda. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. random sampling, teknik yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.¹³.

E. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas / Independen

Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor yang mempengaruhi munculnya faktor lain¹⁴. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Lingkungan Kerja (X4), Pengawasan Kerja (X5) karyawan industri kecil menengah Kecamatan Kalianda.

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor yang muncul dan dipengaruhi oleh variabel bebas¹⁵. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas (Y) karyawan industri kecil menengah Kecamatan Kalianda.

¹³ Ibid. h. 82

¹⁴ Sugiono, Ibid, h. 59

¹⁵ Ibid, h. 60

F. Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel. 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kepemimpinan (X1)	Menurut Zainun, mengemukakan bahwa secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola, memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan financial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab 2. Kemampuan untuk bisa Perceptive 3. Kemampuan untuk berkomunikasi
2	Insentif (X2)	Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya karyawan . Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan upah 2. Tunjangan-tunjangan 3. Bonus
3	Pelatihan dan Pendidikan (X3)	Pelatihan dan pendidikan adalah proses peningkatan pengetahuan, keterampilan karyawan. pengubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya yang lebih efektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem bimbingan 2. Sistem latihan praktek 3. Sistem kombinasi

4	Lingkungan Kerja (X4)	Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi oleh lingkungan yang disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya bai sebagai perorangan maupun sebagai kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan. 2. Pertukaran udar 3. Keamanan dan keselamatan
5	Pengawasan Kerja (X5)	Pengawasan kerja adalah kegiatan yang di lakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang di lakukan agar proses pekerjaan sesuai dengan hasil yang di inginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertebal rasa tanggung jawab 2. Mencegah terjadinya penyimpangan 3. Memperbaiki setiap kesalahan
6	Produktivitas (Y)	Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan yang terbalik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dapat dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada hasil tenaga kerja yang dipergunakan dari sebaliknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian hasil kerja 2. Pencapaian target produksi 3. Kemampuan kerja secara efektif

G. Uji Kualitas Data

Menurut Haryanto Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas

data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

a. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r hitung harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid¹⁶.

b. Uji Reability

Uji Reability digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Tingkat kesetabilan suatu alat pengukuran

¹⁶ Sugiono, Metode Pendidikan, *Pendekatan Kuantitatif, kualitas dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2007, h. 48

dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama¹⁷.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliability adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliability kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik¹⁸.

c. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

¹⁷ Duwi Prayitno, Ibid, 64

¹⁸ Duwi Priyatno, Ibid, 64

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

H. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka D - W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D - W diantara -2 sampai + 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D - W di atas + 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

I. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Insentif

X_3 = Pelatihan dan Pendidikan.

X4 = Lingkungan kerja

X5 = Pengawasan kerja

e = Tingkat kesalahan (eror)¹⁹

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1²⁰.

J. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear Berganda berdasarkan Uji Signifikansi simultan (F test), uji

¹⁹ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda dengan Spss*, Semarang University Press, Semarang, 2012, h. 30

²⁰ Ibid, h. 31

koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

a. Uji Signifikansi simultan (uji statistik F)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $= n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < \alpha$ maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} > \alpha$ maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

- b. H0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X1, X2 X3, X4 dan X5 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:
 - a. Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - b. H0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > \alpha$, maka :
 - a. Ha ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - b. H0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen .



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Umum Industri mikro, Kecil, Menengah dan Besar

A. Gambaran Umum Kabupaten Lampung Selatan

Kabupaten Lampung Selatan adalah salah satu kabupaten di Provinsi Lampung. Ibu kota kabupaten ini terletak di Kalianda. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 2.109,74 km² dan berpenduduk sebanyak kurang lebih 1.923.002 jiwa. Wilayah Kabupaten Lampung Selatan terletak antara 105⁰ sampai dengan 45⁰ Bujur Timur dan 15⁰ sampai dengan 6⁰ Lintang Selatan. Mengingat letak yang demikian ini daerah Kabupaten Lampung Selatan seperti halnya daerah-daerah lain di Indonesia merupakan daerah tropis. Kabupaten Lampung Selatan berbatasan dengan wilayah-wilayah berikut:

- a. Sebelah Utara : Kota Madya Bandar Lampung
- b. Sebelah Timur : Kabupaten Lampung Timur
- c. Sebelah Selatan: Pulau Jawa
- d. Sebelah Barat : Kabupaten pesawaran

Kota Kalianda adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Lampung Selatan, yang terletak di kaki Gunung Rajabasa, kota kecil yang bersahaja. Kota Kalianda juga terletak di tepi pantai di sepanjang Teluk Lampung.

Secara administrasi Kecamatan Kalianda yang terdiri dari 27 desa. Adapun nama-nama desa yang terdapat di Kecamatan Kalianda yaitu Desa Agom, Desa Babulang, Desa Buah Berak, Desa Bulok, Desa Bumi Agung, Desa Canggu, Desa Gunung Terang, Desa Jondong, Desa Kalianda, Desa Kecapi, Desa Kedaton, Desa Kesugihan, Desa Maja, Desa Marga Catur, Desa Merak Belantung, Desa Munjuk Sempurna, Desa Negeri Pandan, Desa Palembapang, Desa Pauh Tanjung Iman, Desa Pematang, Desa Suka Tani, Desa Sukaratu, Desa Sumur kumbang, Desa Tajimalela, Desa Taman Agung, Desa Tengkujuh, Desa Way urang.

Kecamatan Kalianda memiliki banyak objek wisata dan usaha kecil menengah diantaranya kerajinan kayu (meubel) yang berada Sinar laut Desa Kalianda, Olahan logam dan aluminium yang berada di DesaTajimalela, kerajinan Anyaman dan batu bata yang berada di Desa Jondong dan Desa Sukatani, kerajinan kain tapis, rajur dan lain-lain berada di Desa way urang, konveksi dan border yang berada di Desa Bumi Agung, Mesin dan perlengkapan yang berada di Desa Sukaratu, dan industri makanan dan minuman yang berada di Desa maja dan Pauh Tanjug Imam Pesisir Kalianda.

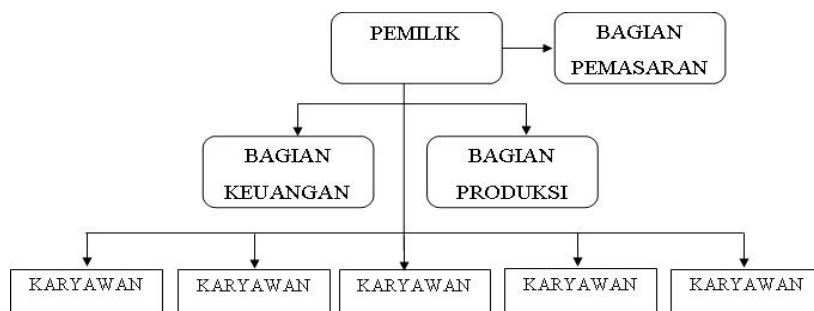
B. Struktur Organisasi IKM

Salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan secara rasional dan efektif yaitu struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi yang baik akan

memudahkan koordinasi dan komunikasi serta kontrol atas semua aktivitas untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi merupakan hubungan yang teratur diantara berbagai sektor atau fungsi yang perlu untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab serta wewenang dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, struktur organisasi memiliki arti penting dalam organisasi untuk mengatur proses dan mekanisme kerja sekaligus memungkinkan pilihan strategi dan kebijakan yang serasi dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian juga dengan Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda, sebagai suatu organisasi dalam usaha serta kegiatannya telah merumuskan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bidangnya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi yang terdapat pada Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda



Adapun penjelasan tentang Struktur organisai industri kecil menengah di Kecamatan Kalianda sebagai berikut:

- Pemilik usaha sekaligus bagian pemasaran bertugas :

1. Bertanggung jawab atas kelancaran industri
2. Bertanggung jawab atas kelengkapan industri
3. Bertanggung jawab atas harga, kualitas, jumlah serta kontinuitas barang
4. Bertanggung jawab atas keuntungan serta hasil penjualan

- Bagian Keuangan bertugas:

1. Perencanaan keuangan
2. Membuat rencana pemasukan dan pengeluaran
3. Mengumpulkan dana perusahaan serta menyimpan dan mengamankan dana tersebut
4. Mencari dan mengeksploitasi sumber dana yang ada untuk operasional kegiatan industri

- Bagian produksi

1. Mengawasi semua kegiatan proses yang berlangsung di lantai industri seperti pemotongan, pengeleman, perakitan dan proses lainnya.

2. Mengkoordinir dan mengarahkan setiap bawahannya serta menentukan pembagian tugas bagi setiap bawahannya
3. Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi agar dapat mengetahui kekurangan dan penyimpangan atau kesalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk kegiatan berikutnya.

C. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel IV.1 berikut ini:

Tabel 4. I
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentasi (%)
1	20-30	30	34,1
2	31-40	52	59,1
3	41-50	6	6,8
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia responden yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 34,1 %, sedangkan yang berusia antara 31-40 tahun berjumlah 52 orang atau sebesar 59,1% dan responden yang berusia antara 41-50 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 6,8 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31-40 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentasi (%)
1	SMP	10	11,4
2	SMA	64	72,7
3	Diploma Tiga (D3)	8	9,1
4	Strata Satu (S1)	6	6,8
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SMP sebanyak 10 orang atau sebesar 11,4 %, sedangkan untuk pendidikan SMA sebanyak 64 orang atau sebesar 72,7 %, kemudian untuk pendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 8 orang atau sebesar 9,1 % dan untuk pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 6 orang atau sebesar 6,8 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SMA.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentasi (%)
1	Laki-laki	58	65,9
2	Perempuan	31	34,1
Jumlah		88	100 %

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 58 orang atau sebesar 65,9 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 31 orang atau sebesar 34,1 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki.

D. Deskripsi Variabel

1. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjapun baik.

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

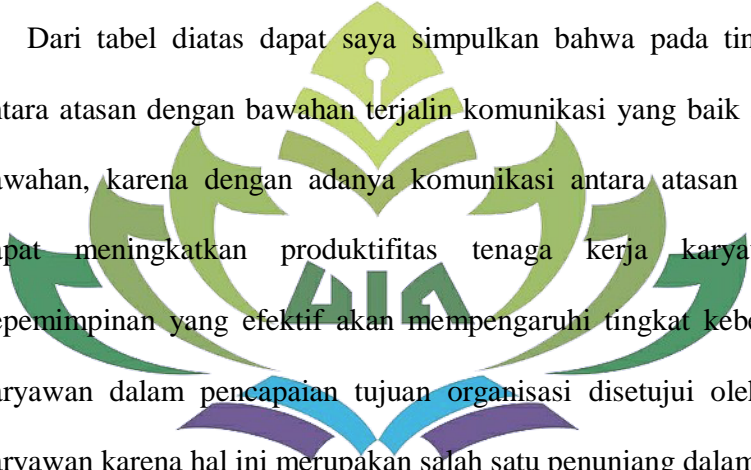
Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang produk tersebut dapat di lihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X1).

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik	22	33	19	10	4	88
		25	37,5	21,6	11,4	4,5	100%
2	Kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan	11	30	24	23	0	88
		12,5	34,1	27,3	26,1	0	100%
3	Tingkat kepercayaan antara atasan dengan bawahan sangat baik	8	15	47	17	1	88
		9,1	17,0	53,5	19,3	1,1	100%
Jumlah		41	78	90	50	5	264
Rata-rata		13	26	30	17	2	88
Persentase		14,8%	29,5%	34,1%	19,3%	2,3%	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan kerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar 14,8% responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 26 orang atau sebesar 29,5% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 30 orang atau sebesar 34,1% responden menyatakan netral dan sebanyak 17 orang atau sebesar 19,3% responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3% responden menyatakan sangat tidak setuju



Dari tabel diatas dapat saya simpulkan bahwa pada tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, karena dengan adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja karyawan Sedangkan kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi disetujui oleh sebagian besar karyawan karena hal ini merupakan salah satu penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan pada tingkat kepercayaan antara atasan dan bawahan dipilih netral oleh karyawan karena hal ini sangat diperlukan oleh karyawan untuk menambah semangat dalam kerja

2. Variabel Insentif(X_2)

suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar

dalam diri mereka muncul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Insentif dapat diartikan sebagai balas jasa dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan sesuatu balas jasa atau bonus kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel insentif (X2)

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan	22	29	23	10	4	88
		25	33	26,1	11,4	4,5	100%
2	Selain upah perusahaan memberikan insentif atau tunjangan lainnya.	13	21	26	27	1	88
		14,8	23,9	29,5	30,7	1,1	100%
3	Saya merasa puas atas insentif yang diberikan oleh perusahaan.	7	14	45	19	3	88
		8	16	51,1	21,5	3,4	100%

Jumlah	42	64	94	56	8	264
Rata-rata	14	21	31	19	3	88
Persentase	16	23,9	35,2	21,5%	3,4%	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel insentifi di atas, menunjukan bahwa sebanyak 14 orang atau sebesar 16 % menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 21 orang atau sebesar 23,9 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 31 orang atau sebesar 35,2% responden menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 19 orang atau sebesar 21,5% responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 3 orang atau sebesar 3,4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dari tabel diatas dapat saya simpulkan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan karena perusahaan selalu memberi upah yang sesuai dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada insentif dan tunjangan lain yang diberikan perusahaan hampir setengah dari responden tidak mendapatkan upah dan tunjangan lainnya dari perusahaan. Dan pada kepuasan responden pada perusahaan tentang insentif yang diberikan perusahaan dipilih netral oleh sebagian besar responden.

3. Variabel Pelatihan dan Pendidikan (X₃)

Pendidikan dan pelatihan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan

untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas.

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi pengubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Pelatihan bisa dilaksanakan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang variabel pendidikan dan pelatihan tersebut dapat di lihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan dan Pendidikan (X3).

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pemberian pendidikan dan pelatihan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan perusahaan	26	34	19	6	3	88
		29,5%	38,7%	21,6%	6,8%	3,4%	100%
2	Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduktivitas	26	25	21	16	0	88
		29,5%	28,4%	23,9%	18,2%	0,00%	100%
3	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat baik.	13	20	39	15	1	88
		14,8%	22,7%	44,3%	17,0%	1,1%	100%
Jumlah		65	79	79	37	4	264
Rata-rata		22	26	26	12	2	88
Persentase		25%	29,5%	29,5%	13,7%	2,3%	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel pendidikan dan pelatihan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang atau sebesar 25% responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 26 orang atau 29,5% sebesar responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 26 orang atau sebesar 29,5% responden menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 12 orang atau sebesar 13,7% responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan untuk karyawan sangat penting untuk kemajuan perusahaan sangat disetujui oleh lebih dari setengah responden. Pada pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduktivitas juga disetujui lebih dari setengah responden. Terbukti bahwa pada materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat baik disetujui lebih dari setengah dari responden karyawan. Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kalianda.

4. Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas karena dengan yang sehat suatu pekerjaan akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan. Begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X4).

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	letak lokasi dan suasana kerja di perusahaan tempat saya bekerja sangat nyaman	22	33	19	10	4	88
		25%	37,5%	21,6%	11,4%	4,5%	100%
2	kebersihan lingkungan ditempat saya bekerja sangat terjaga	11	30	24	23	0	88
		12,5%	34,1%	27,3%	26,1%	0,00	100%
3	kondisi udara di dalam pabrik sangat baik	8	15	47	17	1	88
		9,1%	17,1%	53,4%	19,3%	1,1%	100%
Jumlah		41	78	90	50	5	264
Rata-rata		13	26	30	17	2	88
Persentase		14,8%	29,5%	34,1%	19,3%	2,3%	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar 14,8% menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 26 orang atau sebesar 29,5% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 30 orang atau sebesar 34,1% responden menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 17 orang atau sebesar 19,3% responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa letak lokasi dan suasana kerja di perusahaan tempat bekerja nyaman disetujui oleh sebagian besar responden, ini menunjukkan bahwa setiap karyawan sangat menginginkan lingkungan kerja yang nyaman. Dan pada kebersihan lingkungan ditempat bekerja sangat terjaga setengah dari responden menyatakan netral dengan kebersihan ditempat bekerja. Dan pada kondisi udara di pabrik lebih dari setengah responden menyatakan setuju udara sangat baik.

5. Variabel Pengawasan Kerja (X_5)

Pengawasan kerja dilakukan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindarkan dari karyawan melalaikan tugas. Sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan berdasarkan

kebijakan, perencanaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui kegiatan nyata yang diupayakan oleh pimpinan

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang variabel pengawasan kerja tersebut dapat di lihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengawasan Kerja (X5).

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pelaksanaan pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik	22	29	23	10	4	88
		25%	33%	26,1%	11,4%	4,5%	100%
2	Pengawasan tingkat kehadiran karyawan sangat baik.	13	21	26	27	1	88
		14,8%	23,9%	29,5%	30,7%	1,1%	100%
3	Pengawasan proses produksi pada perusahaan sangat baik.	7	14	45	19	3	88
		8%	15,9%	51,1%	21,6%	3,4%	100%
Jumlah		42	64	94	56	8	264
Rata-rata		14	21	31	19	3	88
Persentase		15,9%	23,9%	35,2%	21,6%	3,4%	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel pengawasan kerja di atas, menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa sebanyak 14 orang atau sebesar 15,9 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 21 orang atau sebesar 23,9 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 31 orang atau sebesar 35,2 % responden menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 19 orang atau sebesar 21,6 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 3 orang atau sebesar 3,4 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hampir setengah responden menyatakan pelaksanaan pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan baik. Tetapi pada pengawasan tingkat kehadiran karyawan setengah dari responden menyatakan bahwa perusahaan belum begitu baik dalam penanganan hal tersebut. Dan pada pengawasan proses produksi lebih dari setengah responden menyatakan netral dalam hal tersebut.

6. Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran dari tingkat efesiensi dan efektifitas dari setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang telah dihasilkan dengan semua sumber yang telah dipergunakan atau seluruh sumber yang dipakai.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang produktivitas tersebut dapat di lihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas (Y).

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan	26	34	19	6	3	88
		29,5%	38,7%	21,6%	6,8%	3,4%	100%
2	Atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya	26	25	21	16	0	88
		29,5%	28,4%	23,9%	18,2%	0,00	100%
3	Dari waktu ke waktu, produktivitas saya semakin meningkat.	13	30	39	15	1	88
		14,8%	22,7%	44,3%	17%	1,1%	100%
Jumlah		65	79	79	37	4	264
Rata-rata		22	26	26	12	2	88
Persentase		25%	29,5%	29,5%	13,7%	2,3%	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja di atas, menunjukan bahwa sebanyak 22 orang atau sebesar 25% responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 26 orang atau sebesar 29,5% responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 26 orang atau sebesar 29,5% responden menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 12 orang

atau sebesar 13,7 responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menyatakan sanggup mengerjakan tugas dari atasan adalah lebih dari setengah dari jumlah responden yang ada sedangkan atasan responden sangat puas dengan hasil kerja karyawan disetujui hampir semua responden. Dan pada peningkatan produktivitas hampir seluruh responden menyatakan netral.

E. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Kepemimpinan (X1.1 - X1.3), Kompensasi (X2.1 -X2.3), Pendidikan dan Pelatihan (X3.1-X3.3), Lingkungan Kerja (X4.1-X4.3), dan Pengawasan Kerja (X5.1-X5.3), dan Produktivitas (Y1-Y3).

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	X _{1.1}	0,755	0,1745	Valid
	X _{1.2}	0,842	0,1745	Valid
	X _{1.3}	0,820	0,1745	Valid
X2	X _{2.1}	0,709	0,1745	Valid
	X _{2.2}	0,880	0,1745	Valid
	X _{2.3}	0,804	0,1745	Valid
X3	X _{3.1}	0,637	0,1745	Valid
	X _{3.2}	0,832	0,1745	Valid
	X _{3.3}	0,790	0,1745	Valid
X4	X _{4.1}	0,755	0,1745	Valid
	X _{4.2}	0,842	0,1745	Valid
	X _{4.3}	0,820	0,1745	Valid
X5	X _{5.1}	0,709	0,1745	Valid
	X _{5.2}	0,880	0,1745	Valid
	X _{5.3}	0,804	0,1745	Valid
Y	Y1	0,637	0,1745	Valid
	Y2	0,832	0,1745	Valid
	Y3	0,790	0,1745	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Variabel Produktifitas memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi uji validitas.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Tingkat kesetabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tanda	Nilai	Keterangan
X1	0,731	>	0,6	Reliabel
X2	0,703	>	0,6	Reliabel
X3	0,619	>	0,6	Reliabel
X4	0,731	>	0,6	Reliabel
X5	0,716	>	0,6	Reliabel
Y	0,619	>	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada $> 0,6$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel. 12
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Kesimpulan
0,038	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,038 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga hasil analisis ini dapat lanjut ke analisis regresi.

F. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala

heterokedastisitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinelitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
X1	0.249	4.010	Tidak terjadi multikolinelitas
X2	0.344	2.905	Tidak terjadi multikolinelitas
X3	0.271	4.083	Tidak terjadi multikolinelitas
X4	0.205	4.888	Tidak terjadi multikolinelitas
X5	0.390	1.106	Tidak terjadi multikolinelitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji tersebut diketahui bahwa nilai *tolerance* X1 sebesar 0,249, X2 sebesar 0,344 dan X3 sebesar 0,271 X4 sebesar 0,205 dan x5 sebesar 0,390, artinya lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan berdasarkan nilai *tolerance* tidak terjadi multikolinelitas. Selanjutnya berdasarkan nilai VIF X1 = 4.010, X2= 2.905, dan X3 = 4.083 x4 sebesar 4.888 dan x5 sebesar 1.106 < 10 artinya baik X1, X2 maupun X3 tidak terjadi multikolinelitas juga.

G. Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 14
Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda Dan Persamaan Regresi

Variabel	Prediksi	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig.	Kesimpulan
(Konstanta)		7.967	6.071	.000	
X1	Positif	-.814	-3.729	.000	Ditolak
X2	Positif	1.171	7.655	.000	Diterima
X3	Positif	-1.487	-5.158	.000	Ditolak
X4	Positif	.415	2.289	.025	Diterima
X5	Positif	1.030	3.758	.000	Diterima
R Square = 0, .497					
Adjusted R Square = 0, .467					
F hitung = 16.226				Sig. = 0,000	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan mengenai hubungan antar variabel terikat (intensitas, valensi opini, dan konten) dengan variabel bebas (*purchasing decision*).

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$\text{Purchasing Decision} = 7.967 - (0.814X_1) + 1.171X_2 - (1.487X_3) + 0.415X_4 + 1.030X_5$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 7.967, artinya jika X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 nilainya adalah nol, maka tingkat (Y) nilainya adalah 7.967.
2. Koefisien regresi variabel (X_1) sebesar -0.814
3. Koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 1.171.
4. Koefisien regresi variabel (X_3) sebesar -1.487
5. Koefisien regresi variabel (X_4) sebesar 0.415
6. Koefisien regresi variabel (X_5) sebesar 1.030

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (intensitas, valensi opini, dan konten) dan variabel terikat (*purchasing decision*) secara bersama-sama pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) serta menggunakan derajat kebebasan (*degree freedom*). Derajat kebebasan $f_{\text{tabel}} (0,05; k ; n-k-1)$. Diperoleh $f_{\text{tabel}} (0,05; 5; 84) = 2,32$. Ketentuannya adalah jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_0 dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji f dalam penelitian ini didapatkan $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $16.226 > 2,32$ dengan angka signifikansi (*P value*) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan dapat diartikan bahwa sub variabel (X1), Valensi (X2), (X3), (x4) dan (x5) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel (Y).

b. Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda pada variabel X1, X2, dan X3, X4 dan X5 berpengaruh signifikan secara individu terhadap variabel Y. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Sebelum menyimpulkan hipotesis

yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) $n - k - 1 = 88 - 3 - 1 = 84$. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel 4.14 penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel x1

Variabel X1 memiliki koefisien regresi bernilai negative sebesar -0,814. Nilai t_{hitung} variabel X1 diperoleh sebesar 2.488 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($-3.729 < 1.987$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel (Y).

2. Variabel (X2)

Variabel X2 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 1.171. Nilai t_{hitung} variabel X2 diperoleh 7.655 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($7.655 > 1.987$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y).

3. Variabel (X3)

Variabel X3 memiliki koefisien regresi bernilai negatif sebesar -1.487. Nilai t_{hitung} variabel X3 diperoleh sebesar -5.158 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-5.158 < 1.987$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel (X3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel (Y).

4. Variabel (X4)

Variabel X2 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.415. Nilai t_{hitung} variabel X2 diperoleh 2.289 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.289 > 1.987$) dan nilai signifikansi $0,025 > 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y).

5. Variabel (X5)

Variabel X5 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 1.030. Nilai t_{hitung} variabel X5 diperoleh 3.758 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.758 > 1.987$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau pengaruh variabel x terhadap *variabel y* ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu sebesar 0,497 atau 49,7%. Dengan adanya nilai *R Square* sebesar 0,497 berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 49,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Industri kecil Menengah Dikecamatan Kalianda adalah dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan & Pelatihan. Lingkungan Kerja, Pengawasan kerja.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Menengah Dikecamatan Kalianda adalah dipengaruhi oleh Kompensasi. Hal ini berdasarkan hasil uji secara parsial, dimana variabel Kompensasi yang memiliki 1.171. Nilai t_{hitung} variabel X2 diperoleh 7.655 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya variabel Kompensasi adalah salah satu variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.
3. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi atau pengaruh variabel x terhadap variabel y ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu sebesar 0,379 atau 49,7% Dengan adanya nilai *R Square* sebesar 0, .497

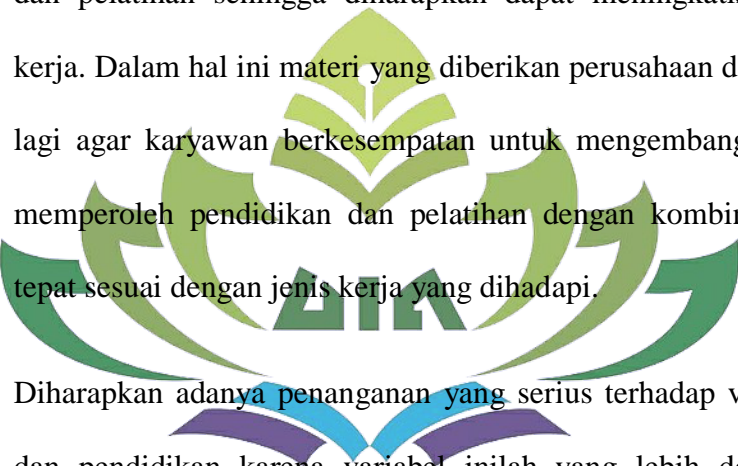
berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 49,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya dimasa yang akan datang, Tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan cara pimpinan dengan bawahan harus saling berinteraksi dengan baik demi pencapaian tujuan suatu perusahaan dan pimpinan perusahaan sebaiknya harus lebih bisa memotivasi karyawannya dengan lebih baik lagi
2. Sebaiknya dimasa yang akan datang, Selain upah perusahaan memberikan kompensasi atau tunjangan lainnya agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan bonus berupa uang bagi tenaga kerja, sebaiknya pemberian kompensasi disesuaikan dengan prestasi kerja yang berprestasi demi pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik.

3. Sebaiknya perusahaan memberikan refreasing kepada karyawan seperti setiap akhir pekan berlibur di salah satu tempat rekreasi, sehingga menimbulkan rasa *Team Work* antar sesama karyawan dan atasan.
4. Sebaiknya dimasa yang akan datang, Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus lebih baik lagi. Hendaknya perusahaan memperhatikan kombinasi metode pendidikan dan pelatihan sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam hal ini materi yang diberikan perusahaan dapat ditingkatkan lagi agar karyawan berkesempatan untuk mengembangkan diri dengan memperoleh pendidikan dan pelatihan dengan kombinasi materi yang tepat sesuai dengan jenis kerja yang dihadapi.

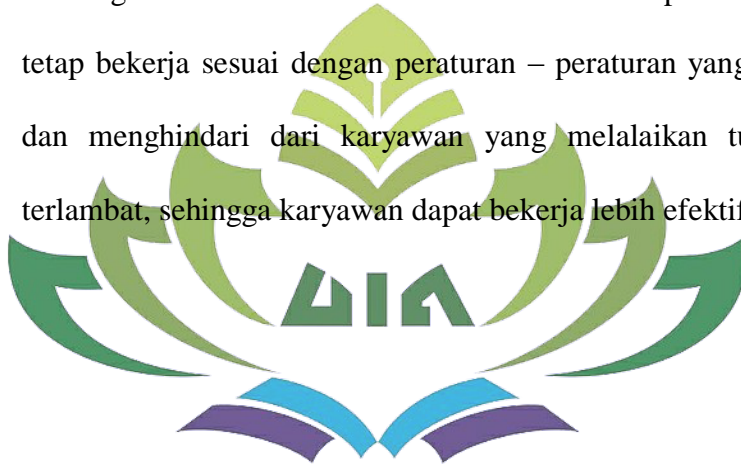


Diharapkan adanya penanganan yang serius terhadap variabel pelatihan dan pendidikan karena variabel inilah yang lebih dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Industri Kecil Menengah Dikecamatan Kalianda.

5. Sebaiknya dimasa yang akan datang, Kebersihan lingkungan tempat bekerja harus lebih terjaga, yaitu dengan menciptakan lingkungan yang terjaga, bersih, aman, dan nyaman. Sehingga pada akhirnya karyawan bisa merasa bersemangat dan juga merasa diperhatikan. Memperbaiki faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan, keselamatan,

kesejahteraan, kesehatan dan kondisi kerja karyawan, yaitu siklus suhu udara, sirkulasi, pewarnaan, musik, kebersihan dan suara bisisng. Jadi, apabila lingkungan kerja yang terjaga maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6. Sebaiknya dimasa yang akan datang, Pengawasan tingkat kehadiran karyawan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan di Industri Kecil Menengah Dikecamatan Kalianda bisa lebih disiplin dalam bekerja dan tetap bekerja sesuai dengan peraturan – peraturan yang telah ditetapkan dan menghindari dari karyawan yang melalaikan tugas atau sering terlambat, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.



DAFTAR PUSTAKA

- Saedarmayanti, *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2017.
- M. Nafarin, Penggaran perusahaan, Edisi Revisi, Salemba Empat, Jakarta, 2004
- Wahyu Adji, buku ekonomi jilid 2 untuk sma/ma kelas XI, Erlangga, Jakarta, 2007
- Yusuf Qhardawi, *fikih zakat muassasat ar-risalah beirut libana*, Cet II 1408/1998 terjemahan Didin hafifudin
- Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda “66”, *HubunganIndustrial, Pancasila, dan Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*, Jakarta, 1997.
- Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tapi Solusi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Dinas Koperasi, Perinduustrian dan UKM Kab. Lamsel.
- Cobb-Dauglass, Alfi Prasetyo, *Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada Tenaga Kerja*, Malang : Universitas Brawijaya.
- Salim Segaf Al-Djufri, *Islamic Business Strategy For Enterprneurship* bagaimana diciptakan dan Membangun Usaha , Jakarta: Zikrul Hakim, 2006,
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Nitisemito, *Produktivitas apa dan bagaimana*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2002.
- Sedarmawanty, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju, 2001.

George R. Terry, Anung Pramudoyo, *Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*, Volume 1 No 2, Yogyakarta : Akademi Manajemen Administrasi, 2013.

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2012.

Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi, 2008.

Justine, T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengolahan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Grasindo, 2006.

Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta : Penerbit Nova, 2012.

Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan*, Bandung : PT Alfabeta, 2011.

Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004.

Umar Tirtarshardja, S. L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2005.

Saedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Mandar Maju, Bandung , 2001.

Irawan, Prasetya, *Logika dan Prosedur Penelitian*, PT STIA-LAN Press, Jakarta 2004

Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT.BPFE, 2000.

George, Lena Farida dalam jurnal, *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*, Vol 4 : Oktober 2017.

Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*, (Jakarta : Pt. Gunung Agung, 1996.

Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.

Duwi Priyatno, *Pengolah dan Terpraktis Spss 22*, Andi, Yogyakarta, 2014

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D*, Cetakan ke-21, Alfabeta, Bandung, 2014.

Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006.

Sugiono, *Metode Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, kualitas dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2007

Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda dengan Spss*, Semarang University Press, Semarang, 2012.

Wahyuni, U.D. (2010). “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal pada Aspek Budaya dan Motivasi Sebagai Unsur dalam Hubungan Industrial”. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol 1. No 1. p: 11-26

Qardhawi, Y. (Norma Dan Etika Ekonomi Islam. Terj: Arifin, Zainal & Husin, Dahlia, Jakarta: Gema Insani, 1997)